

## TRAYECTORIAS Y EXPECTATIVAS EN CHINA. UNA APROXIMACIÓN DESCENTRADA A LA MOVILIDAD INTERNACIONAL ESPAÑOLA\*

### TRAJECTORIES AND EXPECTATIONS IN CHINA. A DECENTERED APPROACH TO SPANISH INTERNATIONAL MOBILITY

AMELIA SÁIZ LÓPEZ

**Resumen:** La década de 2010 ha despertado el interés investigador sobre flujos emergentes de jóvenes cualificados hacia Europa y América Latina. La migración internacional española no se agota en esos destinos. Una aproximación descentrada permite abordar a los residentes españoles en Shanghai elaborando una tipología desde la perspectiva de las movilidades donde confluyen procesos analizados separadamente en los estudios de migración previos. La complejidad de la movilidad no se explica únicamente por las dimensiones geográfica o laboral. A partir de entrevistas en profundidad, el análisis cualitativo propuesto muestra la necesidad de entrecruzar todas las dimensiones que intervienen en la toma de decisiones individuales y colectivas y en las diferentes estrategias, en un sistema de género dado, y de acuerdo a objetivos, posiciones sociales y familiares, recursos y capitales, en el marco de la globalización.

\* Este trabajo se enmarca en los proyectos I + D CICYT MINECO/FEDER, UE (1) Género, movilidades cruzadas y dinámicas transnacionales (FEM 2015-67164-r) de la Universidad de A Coruña y (2) Asia Oriental: paradigmas emergentes, política(s), dinámicas socioculturales y sus consecuencias (FFI2015-70513-P) de la Universitat Autònoma de Barcelona

**Palabras clave:** movilidad(es); españoles en China; género; tipología; globalización.

**Abstract:** The decade of 2010 has awakened the research interest in emerging flows of qualified young people towards Europe and Latin America. Spanish international migration is not exhausted in these destinations. A decentralized approach allows studying the Spanish residents in Shanghai, elaborating a typology from the perspective of mobilities where processes analyzed separately in previous migration studies converge. The complexity of mobility is not only explained by the geographical or labor dimensions. Based on in-depth interviews, the proposed qualitative analysis shows the need to cross-link all dimensions involved in individual and collective decision-making and the different strategies, within a given gender system, and according to objectives, social and family positions, resources and capital, in the context of globalization.

**Key words:** mobilities; Spaniards in China; gender; international migration; globalization

## 1. INTRODUCCIÓN

Al inicio el siglo XXI, España, que había sido un país de emigrantes desde el siglo XIX, se convierte en el destino prioritario de personas procedentes de África, América Latina, en menor medida Asia, e incluso Europa. Hasta 2005 España recibió a la tercera parte de los inmigrantes que llegaron a la OCDE, siendo el segundo país de inmigración en términos absolutos (detrás de Estados Unidos) y el primero en términos relativos (Cebrián et al., 2010). Desde 2008 esta tendencia ha cambiado, a pesar de que continuó con un saldo positivo hasta el año 2011 (Domingo et al., 2014:56).

Este nuevo ciclo de la balanza migratoria española se caracteriza por la emergencia de una nueva direccionalidad en el flujo, junto a la incorporación de nuevos protagonistas en la movilidad española internacional. En efecto, según datos del Padrón de Residentes en el Exterior (PERE), entre 2009 y 2013, salieron 218.000 jóvenes, principalmente hacia Reino Unido (85%) (Cortés, Moncó y Betrisey, 2015) y a otros destinos europeos como Francia y Alemania, a los que hay que sumar Ecuador y Argentina (González-Ferrer, 2013). Los y

las jóvenes españolas de origen extranjero han sido las primeras en experimentar la movilidad geográfica ya desde 2008; por su parte la de los y las nacidas en España es un hecho a partir del año 2011, como consecuencia de la aplicación de las políticas de austeridad que comenzaron a tener efectos a mediados de 2010 en el (des) empleo y la desregulación del mercado laboral español (Domingo et al., 2014:47-52). Algunos estudios incluyen como causas de esta movilidad juvenil aspectos sociales en razón de las transformaciones del mercado laboral y políticas de ajuste como el deterioro del Estado de Bienestar y la consiguiente pérdida de apoyo familiar (Esteban y Masanet, 2015), unido a la precariedad y al subempleo creciente para muchos jóvenes. Según Santos Ortega (2013:127) “...asistimos a una mutación ulterior de la precariedad, una nueva variante, provocada por la asfixia progresiva de las expectativas laborales de los jóvenes, y la demanda de mano de obra cualificada en el mercado global”. Además, esta migración cualificada forma parte de la movilidad intra-europea, en la que la migración desde los países del sur hacia el norte del continente se ha incrementado desde 2008 y la migración este-oeste (flujo anterior a la crisis) no se ha reducido para el mismo periodo (Laffleur y Stanek, 2017). Sin embargo, el panorama de la migración internacional española no se agota ni en la anterior direccionalidad de los flujos ni en los perfiles de las personas que los integran.

Si bien es cierto que la movilidad internacional española ha despertado el interés de académicos que han estudiado la presencia de jóvenes cualificados españoles en distintos países de Europa y de América Latina<sup>1</sup>, nada se ha avanzado en relación con la movilidad española Oeste-Este, un flujo migratorio que, por su poco volumen, resulta invisible en los estudios nacionales sobre la migración internacional. En este sentido, este trabajo es una primera aproximación a la presencia española en China desde la perspectiva de la movilidad. Por otra parte, el contingente de personas residentes en la actualidad en ese país asiático supera el perfil de los jóvenes cualificados.

El paradigma de las movilidades (Sheller y Urry, 2014) es un enfoque que permite abordar los flujos migratorios como fenómenos inmersos en un espacio social que trasciende las fronteras,

---

<sup>1</sup> Véase, por ejemplo, el simposio 33 en Actas del VIII Congreso sobre Migraciones Internacionales en España, 2015

obligándonos a redefinir y/o renombrar el desplazamiento humano en el espacio económico global. La noción de movilidad —en tanto sinónimo de migración— no anula el efecto de la posición social en las trayectorias laborales de los y las agentes sociales, y permite incluir como actores a aquellos que por su estatus profesional no eran los sujetos más habituales de estudio de la migración en España. Así, la muestra de este trabajo la integran migrantes cualificados divididos en dos grupos: los y las profesionales deslocalizadas por sus empresas (“los expatriados”) y los y las trabajadoras cualificadas en empresas internacionales ubicadas en Shanghai. Pese a que el paradigma también contempla como sujetos de la movilidad a las personas “inmóviles”, las que no se desplazan, en el caso de la migración hacia China, y debido a las características de la familia española (Martín y Puyuelo, 2014), la movilidad afecta fundamentalmente a los y las móviles y alcanza también a parejas y familias nucleares que las acompañan. Por tanto, para comprender cómo se articulan las lógicas de la movilidad es necesario analizar el peso de todas las dinámicas que en ella actúan. En este sentido, la propuesta de “las movilidades cruzadas” (Oso, Sáiz y Cortés, 2017) considera que las estrategias de movilidad geográfica de las familias forman parte de una estrategia global de movilidad social. Integra las diversas generaciones dentro de la familia en relación a la migración y tiene en cuenta el orden imperante de género que atraviesa las interacciones familiares y sociales. Además, en la categoría de movilidad española, se considera integrantes del flujo español hacia China a las personas nacidas y/o socializadas en España, incluidas las de origen chino. Sin embargo, y como se verá más adelante, en el contexto de esta migración a Shanghai, la etnicidad opera como un elemento cohesionador discursivo y simbólico de la *occidentalidad*. Así, en el análisis de la migración española hacia China analizamos el resultado de los cruces de las variables género, generación en la migración, flujos, movilidad social y etnia, porque esta perspectiva entiende la migración como un proceso que incorpora y envuelve a personas con diferentes objetivos, posiciones, recursos y capitales que las llevan a confeccionar trayectorias e itinerarios diversos.

El artículo presenta el análisis de las narrativas sobre la movilidad de personas que tras diferentes experiencias trabajan y viven en China. A continuación se indican las características de la muestra conformando una aproximación sociológica de los y las españolas

en Shanghai<sup>2</sup>, y se propone una tipología en función de la posición de cada uno de los y las informantes en relación con el mercado laboral global, las estrategias que despliegan para maximizar sus recursos y el coste que todo ello les supone. Finalmente, y a modo de conclusión, se señalan cómo se articulan las categorías de etnia y de género en relación con los aspectos más relevantes que enmarcan al conjunto de móviles españoles en el país asiático

## **2. TRAYECTORIAS Y MOVILIDADES LABORALES**

España estableció relaciones diplomáticas con la República Popular China en 1973. En un primer momento la presencia española fue casi exclusivamente diplomática y tímidamente estudiantil, sobre todo para realizar estudios de lengua, literatura, cultura y medicina china. Profesionalmente, el colectivo que, incipientemente, comenzó su actividad fueron los periodistas. En la década de 1980 las reformas adoptadas por el gobierno chino promovieron la inversión de capital extranjero en el país, así como la instalación de empresas extranjeras interesadas por las condiciones que ofrecían sobre todo en el coste de la mano de obra para la producción. El caso paradigmático español es la empresa ALSA, operativa en China desde 1984 en el sector servicios del transporte. Muchas de estas empresas “expatriaban” a trabajadores cualificados —técnicos, gestores, o ejecutivos— para organizar el trabajo de su sucursal china. Por otra parte, las medidas neoliberales de la economía global tras el fin de la Guerra Fría favorecieron el aumento de profesionales cualificados occidentales en China. A pesar de que la internacionalización —y deslocalización— de la economía española llegó relativamente tarde a China, se constata un incremento notable de profesionales españoles expatriados en las ciudades del país económicamente más desarrolladas (Soler, 2003; Fanjul, 2013). A su vez, y paralelamente a las relaciones económicas chino-españolas, el plan marco de Asia-Pacífico —bianual desde el año 2000— apoyó

---

<sup>2</sup> El trabajo de campo se llevó a cabo entre los meses de diciembre de 2016 y enero de 2017. Durante ese tiempo compartí las experiencias y los relatos de personas interesadas en este proyecto de investigación. Desde aquí mi agradecimiento y mis mejores deseos en sus (móviles) vidas.

el establecimiento de estudios relacionados con ese área regional en el sistema universitario español. En un primer momento se ofertó una licenciatura de segundo ciclo (2003-2009), sustituida por un grado de cuatro años de Estudios de Asia Oriental a partir del curso 2009-2010. Además, se destinó una partida económica para realizar estudios en China gestionada por el Instituto de Crédito Oficial (ICO) que han recibido más de 300 estudiantes hasta el año 2015 (Programa Fundación ICO-Becas China desde 2003). El resultado de estas medidas ha sido la multiplicación exponencial de estudiantes españoles en el país asiático que han pasado de 600 en 2006 (Laopinion.es, 2008) a 2.167 en 2012 y más de 2.500 en 2014 (Xinhuanet, 2015).

Generalmente, tanto los y las profesionales expatriadas como los y las estudiantes llegaban a China con fecha de vuelta, estancias temporales con objetivos claros: promoción laboral en el primer caso, profesionalización en el segundo. Así pues, aunque escasa en volumen, corta en el tiempo y desconocida por la población —no en vano, hasta entrado el siglo XXI China ha sido exotizada en los mass media nacionales— la estancia de personas españolas en China es una constante durante los últimos cincuenta años. Por ello, la crisis económica junto a la implementación global de políticas neoliberales, y que ha afectado especialmente a los países del sur de Europa (Laffleur y Stanek, 2017), no es el origen del flujo migratorio español a China. No obstante, y como han señalado otros autores para el caso de la movilidad española intra-europea (Santos y Muñoz, 2015), ha colocado a ese país en el mapa de la movilidad global española. Así, de los y las informantes que conforman la muestra del trabajo de campo —22 casos en total—, tan sólo tres relacionan directamente su presencia en Shanghai con la crisis económica, es decir, si no hubiera sido por la precaria situación laboral en España no se hubieran desplazado a China.

Según los datos —extraoficiales, ofrecidos directamente por los responsables sin más especificaciones de cómo se han elaborado— el número de personas españolas con residencia permanente en Shanghai para el año 2016, oscilaba entre 2.054 (Ministerio del Interior de China) y más de 3.000 (Consulado de España en Shanghai). Mil personas de diferencia que se pueden explicar por criterios de registro y fecha de actualización dispares. En todo caso, y siendo un volumen relativamente pequeño en comparación con la emigración española a países europeos y de América Latina,

este dato es importante en cuanto a las relaciones hispano-chinas se refiere, y son cifras relativas a una única ciudad del país. La sensación de una gran presencia española en la ciudad —en línea con el dato ofrecido por el Consulado— ha sido mencionada en la mayoría de las entrevistas y enfatizada por quienes viven en la ciudad más de cinco años. Exceptuando a dos hombres llegados antes de este año —uno es residente desde 2001 y otro desde 2006— el resto lo hace a partir de 2010 —dos en ese año, tres en 2012, dos en 2013, cuatro en 2014, cuatro en 2015 y cinco en 2016—. A pesar de que la muestra no sea exactamente representativa de la población española residente en la ciudad ante la falta de precisión de los datos extraoficiales que no se ofrecen desagregados por variables sociodemográficas, sí que confirman que la movilidad a China se integra a la multidireccionalidad de la movilidad española del siglo XXI.

La edad de los y de las informantes abarca desde los 23 hasta los 48 años, y no está directamente relacionada con el tiempo de estancia en la ciudad, es decir, no son los más mayores los que están viviendo desde hace más años en Shanghai. Sin embargo, 12 de las 22 personas de la muestra se encuentran en el intervalo 30-39 años (54,5%), a los que hay que añadir cinco en el grupo de los 20-29 años (22,7%) y cinco más en el de los de 40 y más años de edad (22,7%). Estos datos apuntan a que gran parte de los casos contaban con trayectorias laborales antes de llegar a China, de hecho, solo una persona carecía de experiencia laboral previa. Además, una parte significativa de la muestra ha tenido experiencias —laborales o como estudiantes Erasmus en el extranjero y de master— en, mayoritariamente, países europeos y/u otros situados en Asia, y en el continente americano. En este sentido, cabe destacar la dimensión internacional de la movilidad española hacia el país, dicho de otro modo: salvo excepciones, la llegada del flujo español a China en la segunda década del siglo XXI se debe a personas que previamente han participado en la movilidad internacional.

En el momento de realizar el trabajo de campo, el 45,5% de la muestra (seis hombres y cuatro mujeres) están solteras; el 18,2% (dos hombres y dos mujeres) casadas y con hijos/as, y otro 18,2% (tres hombres y una mujer) tiene pareja sin hijos/as. El último grupo, cuatro personas (tres hombres y una mujer) encuentran pareja durante su estancia en la ciudad, ya sean personas chinas o europeas. Con excepciones, las relaciones sentimentales de

los y de las informantes se establecen con personas del mismo origen nacional (cuatro personas llegan a China con sus parejas desde España) y europeo. La opción de pareja de origen chino es menor, a pesar de que algunos informantes las hayan tenido en el pasado.

De acuerdo a la situación profesional, se puede clasificar a los y las informantes por la naturaleza de su vinculación laboral. De esta forma, cinco casos (dos hombres y tres mujeres, 22,7% del total de la muestra) pertenecen al grupo “aristocrático”, o de los profesionales expatriados que disfrutaban de las mejores condiciones laborales del mercado local y global: salario elevado además del pago del coste de la vivienda, escuelas internacionales para sus hijos e hijas, viajes de regreso al país por vacaciones de toda la familia, seguro médico para atención sanitaria internacional, fuera de la red sanitaria china, y disponibilidad de un coche con chofer. Este suele ser el paquete estándar de las condiciones laborales a disposición de los expatriados privilegiados. Sin embargo, no todos los y las profesionales de esta categoría disfrutaban de todas ellas: salario, costes en concepto de pago de vivienda y escolarización, tipo de seguro, y número de viajes, depende también del origen de la empresa — europea, española, asiática—, sector y potencial económico de la misma. El grupo mayoritario (seis hombres y cuatro mujeres, 45,4% del total) lo componen las personas contratadas por empresas nacionales (españolas) e internacionales como profesionales locales, es decir, contratados directamente en Shanghai. En este caso, las condiciones laborales se reducen al salario y, en algunos casos, ayudas para vivienda y viajes. La obtención de unas u otras condiciones laborales depende de la capacidad de negociación que se tenga con la empresa. Una capacidad que se ve condicionada por la poca experiencia de los y de las españolas a la hora de negociar los salarios dada las diferentes características del mercado laboral español, la edad y el género:

“Yo sé que como mujer, joven y española no es lo mismo que si fuese, de mi misma edad, si es un hombre, ya tiene otro salario, y de mi misma edad, hombre, misma formación, mismas capacidades, ta, ta, pero vengo desde Alemania en vez de desde España, pues no me van a ofrecer lo mismo porque saben que el salario base para mi profesión es de 1.500, 2.000, 3.000 euros, en ese margen, y en Alemania es más...” (Contratada, tres años en Shanghai).



Los sueldos en España se estipulan mediante los convenios según las distintas categorías ocupacionales, pero no es igual en todos los mercados laborales y por ello, el contacto con una cultura laboral distinta y distante de la nacional en lo que a valoración de la profesionalización se refiere —es decir, saber en cuánto pueden vender su trabajo y dedicación laboral—, es una de las lecciones que aprenden los y las españolas contratadas por empresas europeas en China, en especial aquellos/as que no han tenido experiencia profesional previa fuera de España.

También hay personas que ejercen en Shanghai como profesionales autónomos, una opción laboral que es utilizada por tres hombres (13,6% del total) para desarrollar sus proyectos profesionales. En dos de los tres casos que componen este grupo, la opción autónoma empresarial surge después de trabajar durante varios años para terceros. Sin embargo, la elección de esta vía no está determinada por una mala relación laboral. Las razones apuntan a la propia naturaleza de sus proyectos profesionales —este término, “proyecto”, utilizado por los y las informantes entre 25 y 35 años de edad, evidencia el grado de interiorización de la terminología profesional neoliberal (Santos y Muñoz, 2015)— necesitados de una flexibilidad mayor de la que permiten las empresas del sector. Además, la muestra cuenta con un caso (hombre, 4,5% del total) cuyo viaje a China está relacionado con sus estudios de tercer ciclo<sup>3</sup>, y con otro de una mujer (4,5% del total) que trabaja como becaria para una institución española. Completan este panorama laboral dos personas (hombre y mujer, 9,1% del total) que aún no tienen permiso de trabajo y realizan tareas por horas en el ámbito educativo y de la restauración. En resumen, pese a las diferentes situaciones descritas, todas las personas de la muestra están relacionadas con el mercado laboral shanghainés.

Si bien la motivación laboral es la que desencadena la movilidad española hacia China, las narrativas elaboradas por los y las informantes sobre sus vidas en ese país permiten componer un mosaico alternativo en el que (1) la tensión entre las condiciones del mercado laboral local y el global, (2) la gestión de los recursos

---

<sup>3</sup> Debido a que en el grado de Estudios de Asia Oriental la estancia en China forma parte del programa de estudios, este perfil se ha excluido del campo, por ello los y las estudiantes están infrarrepresentadas en esta muestra. El caso que se comenta se ha mantenido porque incluye también la dimensión laboral.

propios (capital humano) y colectivos (capital social), junto a (3) la mayor o menor consciencia de los costes personales —los “sacrificios” de los que hablan los y las informantes—, constituyen la matriz sociológica que dota de sentido discursivo a las prácticas sociales. Siguiendo este esquema, a continuación se expondrán las características principales de los tres grupos, resultantes de la combinación de las dimensiones previamente formuladas.

### 3. ESPAÑOLAS/ES EN SHANGHAI

En este apartado se presenta una tipología compuesta por tres grupos derivados de las entrevistas en profundidad realizadas en Shanghai a las personas contactadas, fundamentalmente, mediante una adaptación digital de la técnica “bola de nieve” en la red social china *wechat*, una aplicación para móviles que engloba el formato *Facebook* y *whatsapp*, entre otras opciones. Dada la versatilidad y rapidez de la aplicación, es un medio muy útil para la formación de grupos: existen grupos de españoles por ciudades chinas, por actividades para realizar colectivamente y de toda China; en este trabajo de campo se han utilizado dos grupos *wechat* de españoles en Shanghai. La red social *wechat* opera mediante una invitación para incorporarse a la misma, y una vez dentro se planteó el objetivo de la investigación realizando una llamada para la colaboración de personas interesadas, obteniendo respuestas inmediatas de las mismas con quienes se fijó una fecha, horario y lugar<sup>4</sup> para realizar las entrevistas en profundidad.

Si en el apartado anterior se especificó la situación profesional, en este se combinará el marco estructural (condiciones del mercado laboral) con los recursos movilizados para un mejor itinerario laboral, unido a los costes de la toma de decisiones para conformar una nueva tipología que trasciende la clasificación profesional descrita en el apartado anterior y que aparentemente, parece estar determinada por la situación familiar de los y de las informantes. Por ello, la lógica de las movilidades cruzadas (Oso, Sáiz y Cortés,

---

<sup>4</sup> Las entrevistas se realizaron en centros de trabajo, bares y restaurantes, y en la sede del Instituto Cervantes de Shanghai. Agradezco a la dirección y empleados/as de este centro su amabilidad y apoyo a esta investigación.

2017), que tiene en cuenta una perspectiva intergeneracional, nos ayuda a comprender por qué es la situación familiar la que mejor condensa los elementos que explican las estrategias e itinerarios diferenciados de la movilidad. Aunque la razón de la movilidad española hacia China esté motivada por la situación laboral, la perspectiva de las movilidades cruzadas explica por qué no es la situación profesional el criterio organizador de los perfiles que a continuación se presentan, habiendo profesionales expatriados, contratados y autónomos en cada uno de ellos.

### **3.1. Jóvenes cualificados independientes**

En el paradigma de las nuevas movilidades, la movilidad aparece como el marcador principal de la diferencia y desigualdad social (Sheller y Urry, 2014 [2006]; Glick Schiller y Salazar, 2013). La movilidad española de la segunda década del siglo XXI se ha vinculado al fenómeno de la “fuga de cerebros” (Santos Ortega, 2013; Lloría y Querol, 2015; Santos y Muñoz, 2015), expresión utilizada como sinónimo de migración de mano de obra cualificada. Las investigaciones anteriormente mencionadas analizan las dos características más sobresalientes del reciente flujo migratorio español: jóvenes y cualificados con independencia de que en el país destino realicen trabajos en consonancia con sus niveles de estudios y formación. Los análisis más críticos con los efectos de la economía neoliberal en el mercado global apuntan a un discurso empresarial asumido por el gobierno español (González-Ferrer, 2013; Santos y Muñoz, 2015), que hace de la movilidad internacional un distintivo diferenciador de los y las jóvenes implicadas en la migración. El discurso del capital humano que circula en el ámbito empresarial global ha generado un nuevo concepto que refuerza la responsabilidad del trabajador profesional en la adquisición de competencias —adquiridas en su mayoría en los distintos grados del sistema universitario— que incrementan su competitividad en el mercado laboral, haciendo más eficaz su empleabilidad. La movilidad laboral internacional se anuncia como una de las vías preferentes para incrementar la empleabilidad individual, enmascarando que “la distribución internacional del conocimiento junto con las estrategias y necesidades de mano de obra de los países centrales” tiene por objeto “cubrir los vacíos laborales de los países punteros económicamente,

que se nutren de la mano de obra cualificada que sustraen a franjas semipauperizadas en países periféricos del conocimiento” (Santos Ortega, 2013:136). Por ello, los flujos significativos de la movilidad internacional española del conocimiento son Sur-Norte (España-Europa) (Laffleur y Stanek, 2017) y Norte-Sur (España-América Latina) (Esteban y Masanet, 2015).

En Shanghai, algunos de los y las jóvenes cualificadas entrevistadas (entre 27 y 35 años) se pueden alinear con los principios de la organización laboral neoliberal. Dotados con formación universitaria de grado y de postgrado, y algunos con experiencias laborales previas en el mercado europeo, valoran la capacidad de la ciudad para emplear a profesionales de acuerdo con un patrón regulador que existía previamente en los mercados laborales europeos y que aún persisten en China:

“Las condiciones laborales, para extranjeros cualificados (...) siempre han sido muy buenas, en comparación con (...) Evidentemente, con las condiciones de los locales, y en comparación con los países de origen, con Europa. O sea, la misma persona, con los mismos conocimientos y experiencia, en Europa cobraría menos (Contratado, siete años en Shanghai).

Aunque los efectos de la desregulación del mercado ya se han hecho notar en el circuito laboral extranjero:

“hay un gran cambio, eh (...) La mayoría de extranjeros que llegan ahora, algunos sin experiencia, pero la mayoría tiene que tener uno o dos años de experiencia, después de la universidad están todos cobrando menos de mil euros” (Contratado, siete años en Shanghai).

Todas las personas que integran este grupo trabajan para empresas extranjeras y algunas llegaron con el puesto de trabajo ya concertado desde el país donde se encontraban con anterioridad a su llegada a la ciudad —España en la mayoría de los casos, pero no en todos—. Otras, han conseguido el trabajo directamente en Shanghai. Sin embargo, la búsqueda de empleo en la ciudad es una experiencia que comparten casi todos, dado que, a excepción de los que integran el grupo de profesionales expatriados, el resto ha cambiado de empleo. En cualquiera de las situaciones, ellos y ellas están satisfechas con la ocupación que desempeñan. Alusiones al

tipo de trabajo, el monto de presupuesto que gestionan, las opciones para establecer una red profesional, la rapidez en la promoción dentro de la empresa, etc., son constantes en sus narrativas. La movilidad laboral para los extranjeros en el mercado de empleo shanghainés se califica como dinámica, definición inherente a la casuística y características de la ciudad, y se expresa con vocablos representativos de la terminología empresarial neoliberal (Santos y Muñoz, 2015):

“(...) esta *experiencia* me ha parecido maravillosa, quiero decir eso porque es verdad y *he aprendido muchísimo* y he crecido muchísimo” (Contratada, 2 años en Shanghai).

“Últimamente, desarrollo *proyectos*, aparte de la empresa, sobre todo para el gobierno de (...) y (...) [países europeos]. Vienen muchos *proyectos* con universidades aquí” (Contratado, siete años en Shanghai).

La lengua vehicular en el trabajo para los y las profesionales extranjeras en Shanghai es el inglés. En todos los casos la estancia en la ciudad supone una inmersión lingüística mediante la que elevan su nivel de lengua inglesa. Otra cosa es el idioma chino. Con excepciones, las personas de la muestra no utilizan esta lengua en su trabajo. Esta circunstancia idiomática limita sus relaciones a los y las occidentales y a las personas chinas que hablan inglés, un grupo selecto de hombres y mujeres con estudios universitarios en China o/y en países extranjeros angloparlantes. Personas chinas valoradas y calificadas de competentes, con una visión más amplia sobre el trabajo y la vida en general, más cosmopolitas —“han visto mundo”—. Calificativos especialmente significativos en el caso de las parejas femeninas chinas de los informantes, dada la aparente contradicción implícita en:

“(...) pues lo que más me gusta es que no parece china. Es de mentalidad muy abierta” (Contratado, un año en Shanghai).

Más allá de las relaciones laborales, las relaciones sentimentales con parejas femeninas chinas son habituales en el espacio social extranjero de Shanghai, donde viven y se relacionan las personas occidentales. Los hombres y mujeres chinas que interaccionan con los y las occidentales en este espacio social son angloparlantes y conocedores de la cultura occidental, por tanto más cercanos,

más comprensibles. En este discurso, la etnicidad se concibe dicotómicamente enfrentada, por ello la apariencia de *occidentalidad* de las mujeres chinas —porque hablan inglés y les gusta la cultura occidental y los hombres occidentales—, reduce su *sinidad*.

Las personas chinas que no se han imbuido del talante occidental y cosmopolita se estiman poco aptas para la innovación y la creatividad:

“Más que para la creación, o si trabajan con la creación definitivamente necesitan extranjeros cerca. Y he trabajado, en otro proyecto colaboramos con otro estudio en el que había, era un estudio de diseño, trabajamos con otros diez diseñadores, trabajamos con ese equipo, había coreanos, chino-americanos. Los chinos-chinos de nuevo eran más indicados para la producción o tenían algún jefe diciéndoles lo que había que hacer” (Contratada, tres años en Shanghai).

En general, a los trabajadores chinos se les considera “excelentes ejecutores y deficientes diseñadores” (Profesional expatriado, tres años en Shanghai), por lo que los profesionales occidentales aún siguen siendo competitivos en China.

La difícil relación con la cultura china unido al desconocimiento del idioma, limita el contacto con las personas chinas en primer lugar al ámbito laboral:

“El ocio que consume cada cultura, por así llamarle, es distinto. Entonces, lo de hacer amistades es más complicado si tu ocio es distinto. Y una cosa con la otra, el idioma, las costumbres etcétera, limita un poco” (Contratado, siete años en Shanghai).

Y en segundo, al contacto cotidiano en el espacio urbano compartido: calles, medio de transporte, tiendas, etcétera. Y es en este ámbito donde los y las informantes hacen uso del idioma chino que han estudiado sobre todo al comienzo de su residencia en Shanghai, “nivel de supervivencia” como así lo denominan. Su poder adquisitivo (no tienen responsabilidades económicas) les permite vivir de forma privilegiada —es decir, como occidentales en comparación con la población china—, en una ciudad con un nivel de vida muy elevado para los extranjeros.

Según manifiestan las informantes, la cultura laboral no es sexista. Las profesionales expatriadas consideran sentirse respetadas como

jefas y valoradas como profesionales por sus equipos, integrados por hombres y mujeres chinas.

“realmente sorprendida, yo pensaba que iba a ser peor, pero no, no me he sentido ni violentada, ni no respetada (...), yo he trabajado en (...) [país asiático] y allí fueron más paternalistas” (Profesional expatriada, tres años en Shanghai).

Como se ha señalado, la estancia en Shanghai —y por extensión en China— tiene fecha de caducidad. Pero abandonar el país no significa volver a España, ni a Europa, al menos no a corto plazo:

“Si tuviera que escoger un país, de momento, no escogería ni España, ni Europa. Porque son lugares, donde sé que quiero volver eventualmente, en algún momento, más temprano que tarde, no ahora” (Contratado, siete años en Shanghai).

El que así sea depende de la combinación de dos variables: la empleabilidad y el deseo de formar una familia. En relación con la primera, aplicando la lógica del discurso empresarial neoliberal sobre la movilidad internacional cosmopolita (Santos y Muñoz, 2015), hombres y mujeres asumen que la inversión realizada en capital humano en China ha de tener consecuencias positivas en el mercado laboral:

“Eso hay que sacarle algún beneficio. Hemos aprendido chino, tenemos otra manera de ver la vida, nos amoldamos a situaciones de estrés, trabajamos con gente muy diferente, equipos multiculturales (...) Eso hay que sacarle un beneficio futuro seguro, es que sí no (...)” (Profesional expatriada, cinco años en Shanghai).

Se ha señalado que en las relaciones de producción neoliberales, donde las personas se constituyen en empresarias en razón de la empleabilidad, la esfera del capital humano y la de la vida personal repercute en los procesos vitales como en el matrimonio, la procreación, etc. (Gorz, 2001, citado en Santos y Muñoz, 2015). El deseo de formar familia es una de las motivaciones que opera de diferente manera entre los hombres y las mujeres de la muestra. Si la vuelta —a España o Europa, dada la asunción por su experiencia shanghainesa de su condición de occidentales— para ellos se alinea con una trayectoria ascendente profesional, en ellas es una condición *sine qua non* para ser madres:

“yo ya tengo 33 años y quiero formar una familia, y he comprobado que aquí es imposible (...) porque es muy complicado formar una familia en un ambiente donde la gente circula tanto” (Profesional expatriada, tres años en Shanghai).

Las obligaciones familiares, frase que alude al trabajo reproductivo y de cuidados, es el sabido destino de las profesionales y determina el horizonte de su movilidad internacional:

“yo tengo 31 (...) Entonces, creo que debo aprovechar para una última aventura, antes de que las obligaciones me hagan volver a casa” (Profesional expatriada, cinco años en Shanghai).

Este grupo de profesionales responde al flujo de migrantes cualificados que han sido formados en España y Europa cuya trayectoria laboral y de movilidad social se materializa en la movilidad internacional, y para quienes el paso por China constituye una estrategia futura de empleabilidad en el mercado laboral. La independencia económica—no tienen responsabilidades económicas familiares: solo tres personas manifiestan enviar dinero a su familia natal, sean mensualidades a los padres, contribución a los gastos de la familia natal, como por ejemplo matrículas universitarias de hermanos más pequeños, y regalos a los padres— y la ausencia de obligaciones familiares les permite, especialmente a las mujeres, seguir invirtiendo en capital humano y experiencia cosmopolita que aspiran a intercambiar por movilidad social, mediante la promoción laboral, a su regreso a territorio nacional y/o europeo.

### **3.2. Padres y madres profesionales de familias móviles**

Como se indicó en la primera parte, la movilidad de profesionales expatriados españoles cuenta con una historia de varias décadas. Este flujo continúa durante la segunda década del siglo XXI. La estancia de estos/as profesionales es temporal, establecida en periodos renovables de tres años, duración máxima del contrato para personal extranjero según la ley china. Profesionalmente, la estancia temporal en Shanghai tiene un efecto mediato en forma de promoción interna en la organización empresarial donde se trabaja. Además, debido a las excelentes condiciones laborales, los años en la ciudad china pueden ser la mejor inversión económica de su



vida profesional, siempre y cuando se resista al ritmo consumista contagioso de Shanghai:

“Bueno, al principio es como una avalancha de dinero y dices ‘¡jo, qué bien!, ¿no?’ Esa sensación la quieres tener durante todos los años y no es así (...) es que es un despilfarro y en general qué pasa, que muchos expatriados venimos y nos queremos subir también a ese tren, porque como ganas dinero...” (Profesional expatriado, cuatro años en Shanghai).

Las personas que integran este perfil se trasladan a Shanghai con su cónyuge e hijos/as, si los tienen. La edad de la prole abarca de los cinco a los 16 años y en cada edad, las necesidades escolares son diferentes, pero al igual que el circuito laboral, el educativo también es internacional. La lengua es la principal razón, inglés frente a chino como lengua vehicular de la escuela donde matricularán a sus hijos/as. Además, los padres y madres profesionales con descendencia adolescente contemplan la posibilidad de que su vuelta al país no lo sea de toda la familia, pues los y las hijas al crecer y educarse en un ambiente internacional, tienen la expectativa de que su trayectoria educativa continúe con estudios superiores en países europeos o en universidades de Estados Unidos, opciones que implican la necesidad de ahorrar durante su estancia en China, habida cuenta de que sus excelentes condiciones laborales no se mantendrán a su regreso en España. En este sentido, la movilidad laboral de los padres incide en la movilidad educativa de los hijos e hijas, hecho que constituye un aporte de la movilidad española a la movilidad educativa internacional de infantes y adolescentes (Yeoh, Huang y Lam, 2005).

La adaptación de los y las hijas es una de las preocupaciones de los padres y madres y suele determinar la duración de su estancia temporal en la ciudad, es decir, la posibilidad de completar dos periodos de tres años, o no. Otro condicionante para adelantar o retrasar la vuelta a España es el grado de saturación con respecto a la cultura laboral china. En efecto, los y las profesionales expatriadas suelen dirigir equipos de producción y ejecución en las empresas donde trabajan. Cuentan con el apoyo de ayudantes chinos que median lingüística y culturalmente entre ellos y los miembros de los equipos. Consideran importante tener “un hombre de confianza” chino encargado de llegar a todos los niveles de la organización sociolaboral china a los que ellos y ellas no acceden por la distancia cultural, una distancia que incita a la mutua desconfianza:

“Soy jefe de planta, entonces tengo una plantilla de sesenta, todos chinos. Y me cuesta mucho, porque es (...) empiezas a tener problemas de confianza, ¿no? Te das cuenta de que, a lo mejor, confiabas en él plenamente y resulta que (...) Te la ha jugado. ¿Sabes? Se ha vendido o te ha...” (Profesional expatriado, cuatro años en Shanghai).

Para algunos es una táctica que tiene por finalidad propiciar un cambio en el extranjero encargado de supervisar su trabajo, ya que los empleados chinos de estas empresas no pueden acceder a estos puestos:

“hay muchos que me han dicho que han intentado putearlos (...) Los chinos a ellos, para que se vayan (...) o hacerte quedar mal delante de tus superiores o cosas así, sí” (Profesional expatriado, dos años en Shanghai).

Pero el ámbito de los negocios sí es —globalmente— masculino. El sistema de género imperante se convierte en un condicionante para el rendimiento de las mujeres profesionales porque:

“Pues casi todos mis contactos son hombres, tanto extranjeros como chinos, en el mundo en el que yo me desenvuelvo son todos hombres (...) No sé, igual sí que mis compañeros, podrían tener unos contratos, o cerrar unos acuerdos mejores en aquellos lugares a los que yo no llego, igual sí” (Profesional expatriada, dos años en Shanghai).

Y les obliga a afrontar unidireccional e individualmente una relación profesional de género que —al no afectar a los hombres en igual medida, de hecho, les supone un valor añadido en la ejecución de sus funciones—, no cambiará a corto plazo en el ámbito empresarial chino:

“Yo no hago lo mismo que mis compañeros hombres, yo voy a cenas con el gobierno, cenas con otras empresas y tal (...) Y yo me voy la primera siempre, porque luego sé que se van a (...) lo que fuere, y yo no me quiero enfrentar a esas situaciones, ni tengo porqué forzar hasta tal punto de decir: ‘Como yo soy igual que tú, tengo que ir hasta el último lugar al que vas tú’ (...) yo no voy a forzar (...) no voy a ir a esos lugares a cerrar nada, porque yo no pinto nada ahí. O sea, no es un lugar en el que yo me sienta que debo ir (Profesional expatriada, dos años en Shanghai).

En definitiva, pese a las dificultades de los padres y las madres en su cotidianidad laboral y social, la movilidad familiar es una estrategia para la acumulación de capital que se invertirá en los futuros estudios universitarios de sus hijos e hijas socializados en la movilidad internacional tanto por lo que se refiere al ambiente social de los padres y las madres —de personas extranjeras móviles— como de las escuelas en las que se educan. Se ha señalado que:

“El capital social, económico y cultural (el nivel de estudios de padres y madres, la renta familiar, el tipo de instituciones en las que se han formado, etc.) podrían tener una influencia nada despreciable en las trayectorias y en las experiencias vividas y, por tanto, en la configuración del discurso sobre la salida del país” (Kennedy 2009, citado en Santos y Muñoz, 2015:26).

De esta manera, los padres y las madres, que no integran el grupo de los “empleables” profesionales de la empresa neoliberal global y de cultura cosmopolita (véase grupo anterior), se movilizan, también, para que sus hijos e hijas lo sean, siendo esta dimensión la que, en ocasiones, más pesa en su decisión de permanecer o regresar a España, y materializan así el vínculo claro entre movilidad geográfica y movilidad social en ambas generaciones.

### **3.3. Acompañantes en la movilidad**

Para completar los perfiles de los y las españolas en Shanghai no hemos de olvidar a las personas que se movilizaron como acompañantes conyugales y/o sentimentales, y que con el tiempo se han insertado laboralmente en la ciudad. Para este grupo, la movilidad geográfica, en primera instancia, no estaba acompañada de una movilidad laboral pero sí de movilidad social ascendente. Se ha comentado cómo en el ambiente de los/as profesionales expatriadas el nivel de vida es elevado tanto por lo que se refiere a China como a España. Pese a ello, y a las expectativas futuras que esperan después de pasar unos años en la ciudad china, los primeros momentos de los y las acompañantes<sup>5</sup>, no son fáciles:

---

<sup>5</sup> Se excluyen a los hijos e hijas porque no forman parte de esta muestra.

“Es que echo mucho de menos (...) [ciudad española] Aquí estoy todo el día esperando a que (...) [pareja] llegue del trabajo (...) y yo en casa. ¿Salir? ¿para qué?, no entiendo nada, no me gusta lo que veo (...) Allí yo estaba todo el día trabajando, desde muy joven he trabajado mucho y aquí, así...” (Acompañante, cuatro meses en Shanghai).

En efecto, las personas que integran este grupo, dejan sus puestos de trabajo en España para desplazarse hasta Shanghai en calidad de madres y esposas, y de parejas sentimentales. Dependiendo de la situación familiar y de la capacidad de adaptación personal, la búsqueda de trabajo resulta más o menos apremiante. Por ejemplo, las madres con hijos/as infantes tardan más en combinar el trabajo doméstico y productivo que aquellas que los tienen adolescentes. Pero, como se ha mencionado, la ciudad y el entorno extranjero es muy dinámico, facilita el encuentro de personas con proyectos e intereses diversos dispuestas a compartirlos. Así, resulta relativamente fácil que todas las personas que llegan a la ciudad trabajen si así lo desean. De esta manera, las madres con hijos/as infantes sin permiso de trabajo, suelen ocupar algunas horas de su jornada en actividades educativas de diferente índole, como clases de idioma en escuelas privadas y clases particulares, sobre todo. También es posible dedicar algunas horas a organizar eventos para los bares-restaurantes de la zona frecuentada por extranjeros de la ciudad. Otras, menos requeridas por el trabajo doméstico, consiguen contratos y permisos de trabajo en empresas o instituciones locales:

“...donde estoy ahora es por el currículum. Estuve mirando, envié currículums a varios colegios y, de éste me llamaron enseñando. Ni siquiera tenían oferta de profesora de español (...). En Junio hice las entrevistas, porque ya estaba aquí, y ya me arreglaron los visados y todo para empezar en agosto” (Contratada, dos años en Shanghai).

El mercado laboral local es tan dinámico como la propia ciudad. Las personas cuya inserción laboral es “por horas” poseen un conocimiento de la cultura laboral china indirecto por la ocupación y empresas de sus cónyuges. Reflexionan sobre las características de los y las trabajadoras chinas desde su posición limítrofe en el ámbito laboral, y tienden a ser más críticos con las personas chinas que los casos de los grupos previos:

“Son unos egoístas, sólo miran en ellos, ¿sabes? Todas estas cosas, que se hablan mucho entre nosotros, ¿no? Eh (...) No miran ni por el medio ambiente, no miran ni por el, ni por la limpieza, no miran por nada de estas cosas. Eso sí me molesta (...). Desde el primer momento que vine dije ‘no me gusta, no me gusta que escupáis, no me gusta que tiréis la mierda y no la, y esto, no me gusta que, como tenéis las casas’, que están destrozadas, porque no cuidan nada” (Acompañante, cuatro años en Shanghai).

También son las personas que —junto con algunas profesionales expatriadas— confiesan pensar más en la familia residente en España:

“Hombre, pues el esfuerzo mayor es no tener a tu familia, que cuando no la tienes es cuando te das cuenta, ¿no? (...) Y mi marido que es bastante despegado, en general los hombres, ¿no?, son bastante despegados (...) Se van haciendo mayores, y te vas dando cuenta de que ‘¡jo, qué importante es una comida de Navidad!’” (Acompañante, cuatro años en Shanghai).

Pese a la mayor o menor relación directa que se tenga con el mercado laboral, las personas acompañantes adoptan una variante del discurso de la empleabilidad del primer grupo analizado, pero sin utilizar el término:

“¿Qué voy a hacer en España? Si es que voy a volver con una mano delante y otra detrás. Y por eso es mi idea de ponerme a trabajar” (Acompañante, cuatro años en Shanghai).

Las personas acompañantes son conscientes de su posición periférica que hacen extensible a su regreso a España y al igual que otro/as españolas en la ciudad quieren rentabilizar su estancia en Shanghai. Pese a su condición de acompañantes, receptores vicarios de la movilidad social, estructuran una narrativa en primera persona en torno a su contribución a la movilidad social familiar, ubicando esta aportación en el lado del sacrificio (abandono del trabajo, distancia con la familia, etcétera) y por tanto como inversión emocional. Según la lógica aquí expuesta de la movilidad social, y al igual que los y las profesionales esperan rentabilizar su inmersión laboral en Shanghai en el mercado laboral europeo, las personas acompañantes esperan que su inmersión emocional compute en movilidad laboral personal, es decir: conseguir trabajos cualificados a su regreso al mercado laboral español.

#### 4. CONCLUSIÓN. EL (SER) EXTRANJERO EN SHANGHAI

El análisis de las narrativas de los y las españolas en Shanghai muestra un discurso elaborado en la intersección de las diferentes dimensiones que gravitan en sus vidas. La dimensión espacio-temporal pone de manifiesto el aumento de la presencia española en la ciudad durante los últimos años. El acceso a puestos de trabajo con buenas condiciones laborales sea con el objetivo de mejorar su empleabilidad en el mercado europeo o su promoción interna dentro de la empresa, son las razones que impulsan la movilidad. Además, cada grupo analizado contribuye a esclarecer cómo rentabilizar sus recursos disponibles en función del lugar ocupado en el proceso de movilidad intercambiables en el mercado laboral local o globalmente, sea en el momento presente —estancia en Shanghai— o una vez terminada su estancia en China. Hablamos del capital humano, intercambiable por un empleo con las mejores condiciones laborales posibles —los y las profesionales—, capital económico intercambiable por el mejor capital humano de los hijos e hijas —padres y madres móviles— o capital emocional intercambiable por formación y posterior empleo en el mercado laboral local o global —acompañantes de la movilidad—.

La movilidad geográfica, laboral y social compone una triada interconectada en la migración española a Shanghai. Todas las personas de la muestra han experimentado movilidad social ascendente en la ciudad china con independencia de su vinculación con el mercado laboral, pues como hemos visto, esta se extiende a las personas acompañantes en China y también en un futuro próximo, como se prevé para los hijos e hijas en edad escolar.

La estancia en Shanghai se vincula a unos espacios y relaciones marcadas por la categoría étnica. Por un lado, los y las españoles organizan, gestionan y supervisan el trabajo de personas chinas a su cargo; por otro, las relaciones sociales son mayoritariamente con otros extranjeros, o chinos “que no parecen chinos”. El inglés es el idioma en este universo y el centro de la ciudad el territorio extranjero por excelencia. Un espacio social urbano que recuerda al Shanghai de las legaciones —finales del siglo XIX-1949— ordenado bajo la lógica colonial que aún transita por algunas ciudades y países ubicados en zonas geográficas con un pasado de dominación occidental. Es la naturaleza de occidental la que mejor envuelve y encubre la nacionalidad. Si en la movilidad intra-europea el flujo

Sur-Norte sitúa a los y las jóvenes españolas en una posición de subordinación con respecto a los y las locales y/o personas de otras nacionalidades (Norte), y en el flujo Norte-Sur (España-América Latina) la categoría profesional asociada a la cualificación laboral de los y las españolas se vincula al pasado imperial español, en el flujo Oeste-Este también persiste la jerarquía geopolítica establecida en el siglo XX, pese al auge económico de China que ya se ha convertido en la segunda potencia económica mundial en el siglo XXI. Dicho de otro modo, y en palabras de un informante: “es mejor ser español en China que en Alemania”. La lógica de la dominación prevalente compone el mapa de las jerarquías étnicas, difícilmente superables tanto en el campo de la migración como en el de la movilidad.

El sentido de pertenencia al grupo privilegiado de extranjeros, categoría subjetiva conformada a partir de la posición en la estructura económica global —más privilegiados que sus compañeros/as nacionales en España que no disfrutaban de las mismas condiciones laborales—, y la posición geopolítica global —más privilegiados que la población china, que pese a su reciente riqueza— “consumistas” —no tienen nuestros valores— “son egoístas, no son creativos, no respetan el medio ambiente” —genera un discurso nosotros/ellos que marca las diferentes posiciones en la interacción social hispano-china. La asunción de ser extranjero —sinónimo de occidental— en esta ciudad “tan occidental” neutraliza el efecto de otras jerarquías —clase social, género— en las relaciones sociolaborales: todos somos extranjeros en el dinámico espacio social; las españolas profesionales y cualificadas no se sienten discriminadas laboralmente.

Por otra parte, la pátina de “extranjero” —casi siempre utilizado en masculino— no permea todas las capas de la subjetividad, es decir, no anula el coste emocional *generizado* de la estancia en esta ciudad. Si ellos se cansan de la cultura empresarial china, ellas están condicionadas por las atribuciones de género que las conectan con el ámbito de los sentimientos ante la maternidad, la familia y el cuidado de los otros. A la cualificación y competitividad de las mujeres profesionales se yuxtapone la responsabilidad familiar, dinámicas que dan buena cuenta de la vitalidad de la jerarquía de género en la privacidad del espacio doméstico, de las que no se pueden escapar o distanciarse aún siendo “extranjero” en China.

En esta primera aproximación al estudio de la migración española en China, se analiza el impacto de la movilidad geográfica en la social, para cada una de las distintas situaciones laborales y vitales

de las personas que componen la muestra. Como la movilidad es un proceso, los efectos y consecuencias de la estancia en China /sobre los y las españolas que continúan sus itinerarios profesionales en otros países, incluido España, son algunos de los temas de estudio para futuras investigaciones de la movilidad española.

## BIBLIOGRAFÍA

- CEBRIÁN, J. A.; BODEGA, M. I.; MARTÍN-LOU, M. A. y GUAJARDO, F. (2010): «La crisis económica internacional y sus repercusiones en España y en su población inmigrante». *Estudios Geográficos*, 268: 67-10.1
- CORTÉS MAISONAVE, A.; MONCÓ REBOLLO, B. y BETRISEY NADALI, D. (2015): *Movilidad transnacional de jóvenes españoles y latinoamericanos: una comparación en contextos de crisis*. Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud.
- DOMINGO I VALLS A.; SABATER COLL, A. y ORTEGA RIVERA, E. (2014): «¿Migración neohispánica? El impacto de la crisis económica en la emigración española». *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 29: 39-66.
- ESTEBAN, F. O. y MASANET RIPOLL, E. (2015): ¿De los tiempos de la Guerra Fría a la era de la Globalización?: interpretaciones y tendencias de la migración calificada de españoles. Pp. S33/23-S33/34 en *Actas del VIII Congreso sobre Migraciones Internacionales en España* editado por F. J. García Castaño, A. Megías Megías, y J. Ortega Torres. Granada: Instituto de Migraciones
- FANJUL, E. (2013): «Las relaciones empresariales de España con la China de la reforma: la evolución de un modelo». *Ari* 38 Real Instituto Elcano
- GARCÍA CASTAÑO, F. J.; MEGÍAS MEGÍAS, A. y ORTEGA TORRES, J. (eds.), (2015): *Actas del VIII Congreso sobre Migraciones Internacionales en España*. Granada: Instituto de Migraciones
- GLICK SCHILLER, N.; SALAZAR, N.B. (2013): «Regimes of Mobility across the Globe». *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39 (2): 183-200.
- GONZÁLEZ-FERRER, A. (2013): «La nueva emigración española». *Político*, 18 1-20 Madrid: Fundación Alternativas
- GORZ A. (2001): [citado en Santos y Muñoz, 2015]. «La personne devient une entreprise. Note sur le travail de production de soi». *Revue du mauss*, 2, 8: 61-66.
- KENNEDY, P. (2009): [citado en Santos y Muñoz, 2015]. «The middle class cosmopolitan journey: the life trajectories and transnational affiliations of skilled migrants in Manchester». Pp. 19-36 en Nowicka, M. y Rovisco, M., *Cosmopolitanism in practice*, Farnham: Ashgate.
- LAFFLEUR, J. M. y STANEK, M. (eds.) (20017): *South-North Migration of EU Citizens in Times of Crisis*. Springer International Publishing



- LLORÍA ADANERO, R. y QUEROL VICENTE, V. A. (2015): Fuga de cerebros: ingenieros en busca de futuro. Pp. S33/87-S33/97 en *Actas del VIII Congreso sobre Migraciones Internacionales en España* editado por F. J. García Castaño, A. Megías Megías, y J. Ortega Torres. Granada: Instituto de Migraciones.
- MARTÍN, T. C. y PUYUELO, M. S. (2014): *La transformación de las familias en España desde una perspectiva socio-demográfica*. Informe FOESSA.
- OSO, L.; SÁIZ LÓPEZ, A. y CORTÉS, A. (2017): «Movilidades cruzadas» en un contexto de crisis: «Una propuesta teórica para el estudio de la movilidad geográfica y social, con un enfoque de género, transnacional e intergeneracional.» Monográfico «Migraciones y movilidad social: escalando la jerarquía social en el espacio transnacional». *Revista Española de Sociología*, 26, 2, 293-306.
- SANTOS ORTEGA, A. (2013): «Fuga de cerebros y crisis en España: los jóvenes en el punto de mira de los discursos empresariales». *AREAS Revista Internacional de Ciencias Sociales* 32:125-137.
- SANTOS ORTEGA, A. y MUÑOZ RODRÍGUEZ, D. (2015): «Fuga de cerebros y biografías low cost: nueva etapa en la precarización de la juventud» *RECERCA, Revista de Pensament i anàlisi*, 16:13-33 Consulta 10 de marzo de 2017. doi: <http://dx.doi.org/10.6035/Recerca.2015.16.2>
- SHELLER, M. y URRY, J. [2006], (2014): «El nuevo paradigma de las movilidades». Pp. 63-101 en (eds.) *Movilidades adolescentes. Elementos teóricos emergentes en la ruta entre Marruecos y Europa*, editado por N. Ribas-Mateo y S. Laíz. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- SOLER MATUTES, J. (2003): *Experiencias de inversión española en Asia*. Documentos CIDOD-Asia, nº 6. Barcelona: Fundació CIDOB.
- XINHUANET, (2015): «China en mis ojos, estudiantes españoles relatan sus experiencias». Consulta 19 de marzo de 2017. [http://spanish.xinhuanet.com/2015-08/12/c\\_134509331.htm](http://spanish.xinhuanet.com/2015-08/12/c_134509331.htm)
- YEOH, B.; HUANG, S. y LAM, T. (2005): «Transnationalizing the “Asian” family: Imaginaries, intimacies and strategic intents». *Global Networks*, 5 (4): 307-315.

